

ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАНЯТОСТИ: ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА И СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

О. В. Рудь

Одной из основных задач государственной политики в области занятости является повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет обеспечения гендерного равенства в сфере трудовых отношений. С этой целью ежегодно разрабатываются государственные программы содействия занятости населения, включающие специальный раздел «Содействие занятости женщин». Советом Министров Республики Беларусь были разработаны и утверждены республиканская программа «Женщины Республики Беларусь» на 1996–2000 гг., Национальный план действий по улучшению положения женщин на 1996–2000 гг., Национальные планы действий по обеспечению гендерного равенства на 2001–2005 гг. и 2008–2010 гг. В 2000 г. создан Национальный совет по гендерной политике в Беларуси. Однако, несмотря на предпринимаемые меры, мероприятия гендерной политики ориентированы в большей мере на осуществление защитных функций по отношению к женщинам (выплата пособий по безработице, бронирование рабочих мест, контроль за соблюдением трудового законодательства и др. составляют более половины реализуемых мер политики занятости) и в меньшей – на социально-экономические преобразования, способствующие активизации занятости женщин и мужчин, раскрытию их трудового потенциала (подготовка к предпринимательской деятельности, выделение субсидий для открытия бизнеса, дифференцированное профессиональное обучение, развитие гибких форм занятости и др.). Мероприятия по повышению эффективности гендерной политики занятости практически не увязаны с планами социально-экономического развития страны. С институциональной точки зрения отсутствует единая открытая база данных и постоянное освещение в СМИ реализуемых мероприятий по достижению гендерного равенства и оценке их эффективности как со стороны государственных органов, так и общественных организаций. Несмотря на попытки объединить усилия государственных и общественных организаций по разрешению гендерных проблем, их взаимные оценки зачастую противоречивы, что выражается в подготовке альтернативных отчетов для международных организаций, различной оценке деятельности Национального совета по гендерной политике. Кроме того, нуждается в совершенствовании и гендерная статистика. Национальному статистическому комитету Республики Беларусь, Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь при изучении состояния и динамики структуры занятости можно было бы рекомендовать: во-первых, при анализе процессов профессионального обучения осуществлять корреляционный анализ видов, форм и длительности профессионального обучения с учетом гендерной специфики; во-вторых, дополнить статистическую отчетность следующими показателями: распределение мужчин и женщин по формам и режимам занятости, форме собственности предприятий/организаций, численность занятых предпринимательской деятельностью в разрезе пола.

Политика в области гендерной занятости в Республике Беларусь ориентирована в большей мере на регулирование количественных показателей эффективности занятости: квотирование рабочих мест, проведение ярмарок вакансий, контроль трудового законодательства. Для повышения *социальной эффективности занятости*, определяемой степенью достижения планируемых показателей качества и производительности труда за счет усиления трудовой мотивации работников, гендерная политика занятости должна быть ориентирована на социально-экономические преобразования, способствующие повышению трудовой активности обеих гендерных групп (подготовка к предпринимательской деятельности, развитие гибких форм занятости, помощь в профессиональном самоопределении и др.) посредством использования регулятивных возможностей социального механизма профориентации и социального механизма трудовой мотивации. Основные критерии социальной эффективности занятости представляют собой преимущественно качественные оценки, связанные со значимостью мотивационных факторов в трудовой деятельности (уровень удовлетворенности трудом; стремление повышать уровень квалификации и образования; значимость профессиональной самореализации в структуре ценностных ориентаций; степень профессионализации трудового поведения). В гендерную политику занятости, разрабатываемую Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, следует включить мероприятия: по развитию и информированию населения о гибких формах занятости и их преимуществах;

популяризации феминизированных и социально значимых профессий и отраслей экономики, оказанию им государственной поддержки; повышению значимости и полезности женского труда в обществе; подготовке к предпринимательской деятельности гендерных групп, включению раздела, учитывающего гендерный фактор, в государственные программы поддержки и развития предпринимательства (совместной с Министерством экономики Республики Беларусь).

Успешность трансформации экономического поведения в трудовое (в рамках предприятия) в значительной мере определяется функционированием системы профориентации. Основной функцией *профессиональной ориентации* как социального механизма является повышение эффективности занятости населения посредством усиления связей между разработчиками программ профориентации (Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь) и потребителями этих программ. Министерству образования Республики Беларусь, Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь в систему профессиональной подготовки кадров следует включить профессионально–квалификационное тестирование знаний и склонностей занятых при направлении их на обучение или переобучение; а в рамках системы профориентации – повысить активность профориентационных служб в средней школе и создать сеть специализированных центров, оказывающих услуги по диагностике профессиональных способностей населения. Это позволит обеспечить более успешную трансформацию экономического поведения в трудовое.

Повышение социальной эффективности занятости требует переориентации трудовой мотивации на стимулирование активного трудового поведения работников, однако слабая насыщенность стимуляционного поля позитивными компонентами (уравнительный характер оплаты труда, ограниченные возможности профессионального роста и участия в управленческой политике) не способствует усилению этого процесса. Основной функцией, присущей *трудовой мотивации* как социальному механизму, является побуждение работников к активному трудовому поведению посредством внедрения различных мер материального и морального поощрения. Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь совместно с Федерацией профсоюзов Беларуси на базе кадровых служб предприятий и организаций следует внедрить систему профессионально-квалификационного тестирования и периодических внутренних исследований работников для разработки дифференцированных систем мотивации посредством введения оплаты труда по результатам, различных форм морального поощрения, непрерывного профессионального обучения и переобучения, стимулирования творческого и инициативного характера труда, участия в управленческой деятельности предприятия/организации. Важности и статусу работы кадровых служб, изучению профессионально-квалификационных и личностных характеристик работников, разработке на их основе систем мотивации для регуляции трудового поведения практически не уделяется внимание в гендерной политике занятости.

Для повышения эффективности регулятивных возможностей социальных механизмов на социальном уровне и усиления адресной направленности государственных программных документов в гендерной политике особенно актуальна активизация их действия на уровне экономического и трудового поведения. Учитывая различия в мотивационной структуре гендерных групп, важно типологизировать женскую и мужскую общности и совершенствовать социальные механизмы повышения эффективности занятости на уровне трудового поведения для каждой группы.